Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/1753
21. 06. 95

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 13/668 –

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht

A. Problem

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der vom Rat der Europäischen Gemeinschaften als Konkretisierung des Aktionsprogramms zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer am 14. Oktober 1991 verabschiedeten Richtlinie über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG; sogenannte Nachweis-Richtlinie). Gleichzeitig wird die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (92/56/EWG; sogenannte Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie) in nationales Recht umgesetzt.

B. Lösung

Die Umsetzung der Nachweis-Richtlinie erfolgt in den Artikeln 1 bis 4. Artikel 1 enthält den Entwurf eines neuen Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG). In den Artikeln 2 bis 4 werden die darüber hinaus erforderlichen Folgeregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz und im Seemannsgesetz getroffen. Die Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie wird in Artikel 5 umgesetzt.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Meßbare Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

den Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 13/668 – in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen.

Bonn, den 21. Juni 1995

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Ulrike Mascher	**Karl-Josef Laumann**
Vorsitzende	Berichterstatter

Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht – Drucksache 13/668 – mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

Entwurf	Beschlüsse des 11. Ausschusses
—	—
Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht	**Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht**
Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:	Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:
Artikel 1 **Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)**	**Artikel 1** **Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)**
§ 1 **Anwendungsbereich**	§ 1 unverändert
Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmer, die nicht	
1. zur vorübergehenden Aushilfe oder einer anderen gelegentlichen Tätigkeit, deren Gesamtdauer 400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt, eingestellt werden oder	
2. hauswirtschaftliche, erzieherische oder pflegerische Tätigkeiten in einem Familienhaushalt ausüben, wenn die Tätigkeit die Grenzen des § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet.	
§ 2 **Nachweispflicht**	§ 2 **Nachweispflicht**
(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:	(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:
1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	1. unverändert
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	2. unverändert
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	3. unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 11. Ausschusses
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,	4. unverändert
5. die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	5. unverändert
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,	6. unverändert
7. die *vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige wöchentliche oder tägliche* Arbeitszeit,	7. die **vereinbarte** Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	8. unverändert
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,	9. unverändert
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.	10. unverändert
(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten: 1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit, 2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, 3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen, 4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.	(2) unverändert
(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die *auf* das Arbeitsverhältnis *anzuwenden sind.* Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.	(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen **und ähnlichen Regelungen**, die **für** das Arbeitsverhältnis **gelten**. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.
(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.	(4) unverändert
§ 3 **Änderung der Angaben** Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach deren *Wirksamwerden* schriftlich mitzutei-	**§ 3** **Änderung der Angaben** Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der **Änderung** schriftlich mitzuteilen. Satz 1

Entwurf

len. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, *auf die nach § 2 verwiesen worden ist.*

§ 4

Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Artikel 2

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393), Artikel 1 in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1068), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2353), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 § 11 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   a) Satz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Tätigkeit" ein Komma und die Worte „ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt wird," eingefügt.

      bb) Nummer 6 wird wie folgt gefaßt:

      „6. die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,".

      cc) In Nummer 8 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und die folgenden Nummern 9 bis 12 angefügt:

      „9. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

      10. die *vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige wöchentliche oder tägliche* Arbeitszeit,

Beschlüsse des 11. Ausschusses

gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen **und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.**

§ 4

unverändert

§ 5

unverändert

Artikel 2

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393), Artikel 1 in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1068), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2353), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 § 11 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   a) Satz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) unverändert

      bb) unverändert

      cc) In Nummer 8 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und die folgenden Nummern 9 bis 12 angefügt:

      „9. unverändert

      10. die **vereinbarte** Arbeitszeit,

Entwurf	Beschlüsse des 11. Ausschusses
11. der in allgemeiner Form gehaltene Hinweis auf die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf das Leiharbeitsverhältnis anzuwenden sind,	11. unverändert
12. die Angaben nach § 2 Abs. 2 des Nachweisgesetzes, wenn der Leiharbeitnehmer länger als einen Monat seine Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen hat."	12. unverändert
b) In Satz 5 werden nach der Angabe „Satz 4" die Worte „vor Beginn der Beschäftigung, bei einer Auslandstätigkeit des Leiharbeitnehmers spätestens vor der Abreise" eingefügt.	b) unverändert
c) Nach Satz 5 wird folgender Satz angefügt:	c) Nach Satz 5 wird folgender Satz angefügt:
„Der Verleiher hat jede Änderung der Angaben nach Satz 2 in eine von ihm zu unterzeichnende Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung aufzunehmen, sie unverzüglich *nach deren Wirksamwerden* dem Leiharbeitnehmer mitzuteilen und eine Durchschrift ebenfalls drei Jahre lang aufzubewahren."	„Der Verleiher hat jede Änderung der Angaben nach Satz 2 in eine von ihm zu unterzeichnende Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung aufzunehmen, sie unverzüglich dem Leiharbeitnehmer mitzuteilen und eine Durchschrift ebenfalls drei Jahre lang aufzubewahren."
2. In Artikel 6 wird nach § 3a folgender § 3b eingefügt:	2. unverändert
„§ 3b Übergangsvorschrift zum Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) Hat das Leiharbeitsverhältnis bereits am ... (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) bestanden, ist dem Leiharbeitnehmer auf sein Verlangen eine Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung im Sinne des Artikels 1 § 11 Abs. 1 unverzüglich auszuhändigen, es sei denn, eine früher ausgestellte Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung enthalten alle nach Artikel 1 § 11 Abs. 1 erforderlichen Angaben."	
Artikel 3 **Änderung des Berufsbildungsgesetzes**	**Artikel 3** unverändert
Das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2256), wird wie folgt geändert:	
§ 4 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:	
1. Die einleitenden Worte „Die Niederschrift muß mindestens Angaben enthalten über" werden durch die Worte „In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen" ersetzt.	

Entwurf

2. In Nummer 8 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach Nummer 8 folgende Nummer 9 angefügt:

„9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind."

Artikel 4

Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert gemäß Artikel 67 der Fünften Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. § 24 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die einleitenden Worte „Der Heuerschein muß Angaben enthalten insbesondere über" werden durch die Worte „In den Heuerschein sind mindestens aufzunehmen" ersetzt.

bb) In Nummer 1 werden vor den Worten „Vor- und Zunamen" die Worte „Name und Anschrift des Reeders," eingefügt.

cc) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Schiffs" ein Semikolon und die Worte „soll das Besatzungsmitglied nur auf diesem Schiff zum Schiffsdienst verpflichtet sein, einen Hinweis darauf," angefügt.

dd) Nummer 5 wird wie folgt gefaßt:

„5. Zusammensetzung und Höhe der Heuer einschließlich aller auf Grund des Heuerverhältnisses gewährten Vergütungen und deren Fälligkeit,".

ee) In Nummer 6 werden nach dem Wort „Heuerverhältnisses" ein Semikolon und die Worte „bei befristeten Heuerverhältnissen: vorhersehbare Dauer des Heuerverhältnisses," angefügt.

ff) In Nummer 7 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach der Nummer 7 die folgenden Nummern 8 bis 11 angefügt:

„8. *regelmäßige wöchentliche oder tägliche* Arbeitszeit *des Besatzungsmitglieds,*

9. Dauer des jährlichen Urlaubs,

10. Fristen für die Kündigung des Heuerverhältnisses,

11. der in allgemeiner Form gehaltene Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind."

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 4

Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert gemäß Artikel 67 der Fünften Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. § 24 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) unverändert

bb) unverändert

cc) unverändert

dd) unverändert

ee) unverändert

ff) In Nummer 7 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach der Nummer 7 die folgenden Nummern 8 bis 11 angefügt:

„8. **die vereinbarte** Arbeitszeit,

9. unverändert

10. unverändert

11. unverändert

Entwurf

b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 bis 5 eingefügt:

„(2) Hat das Besatzungsmitglied länger als einen Monat seine Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland an Land oder auf einem Schiff unter fremder Flagge zu erbringen, so muß der Heuerschein dem Besatzungsmitglied vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland oder auf dem Schiff unter fremder Flagge auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der die Heuer ausgezahlt wird,
3. gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt oder dem Aufenthalt auf einem Schiff unter fremder Flagge verbundenen zusätzlichen Leistungen,
4. gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückkehr des Besatzungsmitgliedes.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 5, 8, 9 und 10 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, die *auf* das Heuerverhältnis *anzuwenden sind.* Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Besatzungsmitglied ein schriftlicher Heuervertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Heuervertrag die in Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 geforderten Angaben enthält.

(5) Jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Besatzungsmitglied spätestens einen Monat nach deren *Wirksamwerden* schriftlich mitzuteilen; die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, auf die nach Absatz 1 Nr. 11 oder nach Absatz 3 verwiesen worden ist."

c) Der bisherige Absatz 2 wird aufgehoben.

2. In § 78 Abs. 1 wird die Angabe „§§ 23, 25, 26" durch die Angabe „§§ 23 bis 26" ersetzt.

3. Nach § 147 wird folgender § 148 eingefügt:

„§ 148

Übergangsvorschrift zum Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)

Hat das Heuerverhältnis bereits am . . . (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) bestanden, ist dem

Beschlüsse des 11. Ausschusses

b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 bis 5 eingefügt:

(2) unverändert

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 5, 8, 9 und 10 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, **und ähnlichen Regelungen,** die **für** das Heuerverhältnis **gelten.** Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) unverändert

(5) Jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Besatzungsmitglied spätestens einen Monat nach der **Änderung** schriftlich mitzuteilen; die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, auf die nach Absatz 1 Nr. 11 oder nach Absatz 3 verwiesen worden ist."

c) unverändert

2. unverändert

3. unverändert

Entwurf | Beschlüsse des 11. Ausschusses

Besatzungsmitglied auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten ein Heuerschein im Sinne des § 24 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Urkunde oder ein schriftlicher Heuervertrag die nach § 24 erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung."

Artikel 5

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert gemäß Artikel 55 der Fünften Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. § 17 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

   „Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden."

   b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

   „Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

   1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
   2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
   3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
   4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
   5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
   6. *das vorgesehene Verfahren* für die Berechnung etwaiger Abfindungen."

   c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

   aa) Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

   „Der Arbeitgeber hat gleichzeitig dem Arbeitsamt eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muß zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten."

   bb) Satz 4 wird wie folgt gefaßt:

   „Die Anzeige muß Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer."

Artikel 5

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert gemäß Artikel 55 der Fünften Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. § 17 wird wie folgt geändert:

   a) unverändert

   b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

   unverändert

   1. unverändert
   2. unverändert
   3. unverändert
   4. unverändert
   5. unverändert
   6. **die** für die Berechnung etwaiger Abfindungen **vorgesehenen Kriterien**."

   c) unverändert

Entwurf

d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, daß das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat."

2. § 22a wird aufgehoben.

Artikel 6

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Beschlüsse des 11. Ausschusses

d) unverändert

2. unverändert

Artikel 6

unverändert

Bericht des Abgeordneten Karl-Josef Laumann

A. Allgemeiner Teil

I.

Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf auf der Drucksache 13/668 in seiner 27. Sitzung am 16. März 1995 im vereinfachten Verfahren an den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuß zur Mitberatung überwiesen.

Der Rechtsausschuß hat in seiner Sitzung am 21. Juni 1995 einvernehmlich beschlossen, auf die Abgabe einer Stellungnahme zu verzichten.

Der federführende Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat den Gesetzentwurf in seiner 10. Sitzung am 10. Mai 1995 und in seiner 16. Sitzung am 21. Juni 1995 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie der Gruppe der PDS beschlossen, den Gesetzentwurf in der Fassung der aus der vorstehenden Zusammenstellung ersichtlichen Änderungen anzunehmen.

Ein Antrag der Fraktion der SPD, in Artikel 1 § 1 Nr. 1 die Wörter „400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt" durch die Wörter „höchstens 160 Stunden innerhalb eines Jahres beträgt" zu ersetzen und die Nummer 2 in diesem Paragraphen ersatzlos zu streichen sowie in Artikel 1 § 2 Abs. 1 die Nummer 1 folgendermaßen zu fassen „1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, bei den Arbeitgebern gegebenenfalls auch die Rechtsform, die Vertretungsverhältnisse und der Sitz des Arbeitgebers", wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Koalitionsfraktionen abgelehnt.

II.

Der Gesetzentwurf dient der Anpassung des deutschen Rechts an zwei EG-Richtlinien, die der Rat der Europäischen Gemeinschaften als Konkretisierung des Aktionsprogramms zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer erlassen hat. Zum einen erfolgt mit dem Gesetzentwurf eine Umsetzung der am 14. Oktober 1991 verabschiedeten Richtlinie über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG; sog. Nachweis-Richtlinie) im deutschen Arbeitsrecht. Gleichzeitig wird die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (92/56/EWG; sog. Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie) in nationales Recht umgesetzt.

Die Umsetzung der Nachweis-Richtlinie erfolgt in den Artikeln 1 bis 4. Artikel 1 enthält den Entwurf eines neuen, allgemeinen Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG). In den Artikeln 2 bis 4 werden darüber hinaus die bisher zu dieser Materie bereits bestehenden Regelungen eines schriftlichen Nachweises im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz und im Seemannsgesetz an die Richtlinie angepaßt. Wesentlicher Inhalt des in Artikel 1 vorgesehenen Nachweisgesetzes ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche, vom Arbeitgeber unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen (wie z. B. den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit, die Höhe des Arbeitsentgeltes, die Dauer des Erholungsurlaubs etc.) auszuhändigen. Bei Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erneut schriftlich zu unterrichten. Das Gesetz dient durch die Verpflichtung zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen der größeren Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis. Dies kommt insbesondere den Arbeitnehmern, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag besitzen, zugute. Darüber hinaus trägt der Entwurf auch zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung bei.

Durch Artikel 5 wird die Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 26. August 1992 Nr. L 245/3), die ihrerseits die Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 22. Februar 1975 Nr. L 48/29) geändert hat, in nationales Recht umgesetzt. Die Änderungsrichtlinie sieht im wesentlichen folgendes vor:

- Bei der für Massenentlassungen maßgeblichen Zahl von Entlassungen sind grundsätzlich alle Auflösungen des Arbeitsvertrages einbezogen, also auch Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen der Arbeitnehmer, sofern sie vom Arbeitgeber veranlaßt sind (Erweiterung des Anwendungsbereiches der Richtlinie).
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern und der zuständigen Behörde die Kategorie der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie den Arbeitnehmervertretern zusätzlich noch die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen mitzuteilen.
- Die Beratung mit den Arbeitnehmervertretern wird ausdrücklich auf Maßnahmen zur Milderung

der Folgen von Massenentlassungen in Form von sozialen Begleitmaßnahmen erstreckt. Die Mitgliedstaaten können außerdem vorsehen, daß die Arbeitnehmervertreter entsprechend dem nationalen Recht Sachverständige hinzuziehen können.

- Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten des Arbeitgebers gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Massenentlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen werden (Konzernregelung).

Die als Regelungsschwerpunkt der Änderungsrichtlinie anzusehenden Unterrichtungs- und Beratungspflichten des Arbeitgebers sind ebenso wie das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Hinzuziehung von Sachverständigen bereits geltendes Recht (vgl. insbesondere §§ 111ff., § 80 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes). Da jedoch der Arbeitgeber dem Arbeitsamt gleichzeitig mit der Anzeige der Massenentlassung eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten hat und diese aufgrund der Richtlinie bestimmte Unterrichtungsgegenstände enthalten muß, sind diese Unterrichtungsgegenstände in § 17 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes ausdrücklich aufzunehmen. Außer dieser formalen Umsetzung ist eine Ergänzung des § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend dem erweiterten Anwendungsbereich der Änderungsrichtlinie sowie die Aufnahme einer Konzernregelung in § 17 Abs. 3a des Kündigungsschutzgesetzes erforderlich.

III.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. begrüßten den Gesetzentwurf der Bundesregierung als eine gelungene Umsetzung der zugrundeliegenden Richtlinien der EG. Dabei hielte sich das vorgeschlagene Nachweisgesetz eng an den von der europäischen Nachweis-Richtlinie vorgegebenen Rahmen und beinhalte sinnvolle Regelungen für die Arbeitsvertragsparteien. Die geforderte schriftliche Fixierung der wesentlichen Vertragsbedingungen bedeute insbesondere mehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, schaffe mehr Klarheit über Inhalt und Durchführung des vereinbarten Vertragsverhältnisses und helfe, Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu vermeiden. Im einzelnen sei das Gesetz mit seinen Ausnahmebestimmungen und den verschiedenen Erleichterungen der Nachweispflicht flexibel ausgestaltet, so daß es keinen unzumutbaren Verwaltungsaufwand für die betroffenen Arbeitgeber bedeute. So seien selbstverständlich alle Arbeitgeber von der Nachweispflicht befreit, die mit ihren Arbeitnehmern einen schriftlichen Vertrag abschließen, der die nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Angaben bereits enthält. Um den Bedürfnissen der Praxis gerecht zu werden, ließe das Gesetz eine Bezugnahme auf Gesetze, Tarifverträge oder sonstige kollektive Vereinbarungen dort zu, wo dies möglich ist. Mit dem hierzu beschlossenen Änderungsantrag würden die Interessen der großen kirchlichen Arbeitgeber und ihrer caritativen Verbände angemessen berücksichtigt. Durch die beschlossenen Änderungen hinsichtlich der Wiedergabe der vereinbarten Arbeitszeit werde schließlich der flexiblen Handhabung des Gesetzes für die unterschiedlichsten Formen der Arbeitszeitgestaltung bzw. für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen (einschließlich der leitenden Angestellten) Rechnung getragen.

Die im Gesetz enthaltenen Regelungen zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes orientierten sich ebenfalls eng an der EG-Änderungsrichtlinie zur sog. Massenentlassungs-Richtlinie. Es sei zu begrüßen, daß die durch die Änderungsrichtlinie bedingten Modifikationen im wesentlichen formale Klarstellungen des geltenden materiellen Rechts bzw. der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Tatbestand der Massenentlassungen enthielten. Sinnvoll sei auch die nach dem europäischen Recht vorgesehene Konzernregelung. Im übrigen seien verschiedene formale Anpassungen im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes erforderlich, um die Beteiligungsrechte des Betriebsrates und die Mitteilungspflichten gegenüber dem Arbeitsamt zu konkretisieren.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD kritisierten vor allem die weitgefaßten Ausnahmeregelungen. Die Herausnahme von zur vorübergehenden Aushilfe oder zu anderen gelegentlichen Tätigkeiten eingestellten Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich des Gesetzes könne nicht zugestimmt werden. Generell müsse die Nachweispflicht für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Gerade nur vorübergehend eingestellte Arbeitnehmer wie Erntehelfer, Saisonarbeitnehmer oder in sog. Ferienjobs beschäftigte Schüler und Studenten seien der Gefahr ausgesetzt, daß sie über ihre Rechte und Pflichten nicht ausreichend informiert seien. Auf Nachfrage der Mitglieder der Fraktion der SPD wurde während der Ausschußberatungen klargestellt, daß die Änderung in Artikel 5 Nr. 1 Buchstabe b Nr. 6 keine Beeinträchtigung der Sozialplanrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz darstelle. Die Änderungen, mit denen den kirchlichen Arbeitgebern entgegengekommen werde, dürfe nicht bedeuten, daß nicht auch in diesen Bereichen tarifvertragliche Regelungen anzustreben seien.

Die Mitglieder der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN kritisierten ebenfalls die Ausnahmeregelungen, insbesondere die Herausnahme der Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten aus dem Geltungsbereich des Gesetzes. Durch den Gesetzentwurf explizit ausgenommen seien vorübergehende Aushilfen und andere gelegentlich Beschäftigte. Gerade für sie wäre aber eine ausreichende arbeitsrechtliche Information wichtig. Die Forderung des Bundesrates, hier eine 160-Stunden-Regelung einzuführen, könne nur unterstützt werden. Bedauert wurde ferner, daß das Nachweisgesetz keine Sanktionsmöglichkeiten für den Fall der Nichtbeachtung vorsehe.

Die Mitglieder der Gruppe der PDS schlossen sich der grundsätzlichen Kritik der beiden Oppositionsfraktionen der Nichteinbeziehung geringfügig Beschäftigter an. Sie kritisierten zudem, daß im Entwurf nicht der Hinweis des Bundesrates einbezogen wurde, das dem Arbeitgeber auch über den Grund

für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses schriftlich informieren sollte. Dies würde den Kündigungsschutz für die Beschäftigten erhöhen.

B. Besonderer Teil

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird – soweit sie im Verlauf der Ausschußberatungen nicht geändert oder ergänzt wurden – im wesentlichen auf den Gesetzentwurf verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung geänderten oder neu eingefügten Vorschriften ist folgendes zu bemerken:

Zu Artikel 1

Zu § 2

Zu Absatz 1 Nr. 7

Entsprechend dem Schutzzweck der Nachweisrichtlinie sollte der formelle Nachweis dem zugrundeliegenden materiellen Inhalt der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien entsprechen. Die Nachweispflicht hat daher die Wiedergabe der jeweiligen privatrechtlichen Vereinbarung über die Arbeitszeit zu umfassen. Damit ist zum einen sichergestellt, daß der Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über den zeitlichen Umfang der vereinbarten Arbeitsverpflichtung erhält. Zum anderen können durch die Wiedergabe der jeweiligen Arbeitszeitvereinbarung die besonderen Ausgestaltungen der Arbeitszeitvereinbarungen bei bestimmten Arbeitnehmergruppen (z. B. bei den sog. leitenden Angestellten oder Beschäftigten im Theater- und Bühnenbereich) sowie die verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung (z. B. im Rahmen von Jahresarbeitszeitverträgen, Verträgen über Arbeit auf Abruf u. ä.) angemessen berücksichtigt werden.

Zu Absatz 3 Satz 1

Die Verweismöglichkeit in der bisherigen Form ist zu eng gefaßt, da sie neben den Tarifverträgen ausschließlich eine Verweisung auf die anwendbaren Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vorsieht. Erfaßt werden nun auch ähnliche Regelungen (z. B. solche der Kirchen und der kirchlichen Verbände) sowie Fälle, in denen kollektivrechtliche Normen nicht unmittelbar, sondern durch einzelvertragliche Vereinbarungen Anwendung finden.

Zu § 3

Zu Satz 1

Da nicht auszuschließen ist, daß sich einzelne, von der Nachweispflicht gemäß Artikel 1 § 2 erfaßte Arbeitsbedingungen mit rückwirkender Kraft ändern und der Arbeitgeber möglicherweise deshalb nicht in der Lage ist, eine Änderung innerhalb der vorgesehenen Frist mitzuteilen, soll einheitlich auf den Zeitpunkt der Änderung abgestellt werden. Dementsprechend sind auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Artikel 2 Nr. 1 Buchstabe c) und das Seemannsgesetz (Artikel 4 Nr. 1 Buchstabe b) zu ändern. Damit wird dem Vorschlag des Bundesrates in Nummer 5 seiner Stellungnahme entsprochen, dem die Bundesregierung zugestimmt hat (vgl. Drucksache 13/668, Anlage 3).

Zu Satz 2

Folgeänderung zu der Änderung in Artikel 1 § 2 Abs. 3 Satz 1.

Zu Artikel 2

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe cc

Folgeänderung zu der Änderung in Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 7.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zur Änderung in Artikel 1 § 3 Satz 1. Da nicht auszuschließen ist, daß sich einzelne von der Nachweispflicht in § 11 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erfaßte Arbeitsbedingungen mit rückwirkender Kraft ändern und der Arbeitgeber dann die Änderung nicht mehr „unverzüglich" nach deren Wirksamwerden dem Leiharbeitnehmer mitteilen kann, soll die Änderung unverzüglich nach der Änderung mitgeteilt werden.

Zu Artikel 4

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe ff

Folgeänderung zu der Änderung in Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 7.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung im Seemannsgesetz zu der Änderung in Artikel 1 § 2 Abs. 3 Satz 1 und § 3 Satz 1.

Zu Artikel 5

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe b

Durch die geänderte Formulierung wird klargestellt, daß es keines sozialplanähnlichen „Verfahrens" bedarf, wenn der Arbeitgeber freiwillige Abfindungen zahlen will, ohne nach § 112a Abs. 1 BetrVG dazu verpflichtet zu sein.

Bonn, den 21. Juni 1995

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Karl-Josef Laumann
Berichterstatter

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333